

## Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels - GEPP (ex GPEC)

### Objectifs

---

- Mieux comprendre la démarche GEPP, la méthode et les objectifs
- Construire un projet phase par phase pour aboutir à la mise en place de la démarche GEPP

### Public concerné

---

Directeurs et Responsables RH

### Prérequis

---

Aucun

### Durée

---

4 jours (28 heures)

### Animateurs

---

Formateur expérimenté

### Effectifs

---

8 participants maximum

### Accès aux locaux

---

Locaux conforme à l'accueil des personnes à mobilité réduite

### Moyens pédagogiques

---

- Tableau blanc / paperboard
- Vidéoprojecteur
- Support de cours
- Exercices pratiques

### Méthodes pédagogiques

---

- Magistrales
- Interrogatives
- Démonstratives
- Actives
- Expérientielles

### Evaluations et suivi de formation

---

- Evaluation préalable et évaluation à chaud
- Questionnaire de satisfaction
- Remise d'une attestation de formation

### Les obligations en matière de GEPP

- Connaître les points clés de la loi et de la réforme de la formation professionnelle et ses conséquences sur la GEPP
- L'obligation de négociation
- Responsabilités de l'entreprise et du salarié en matière de gestion des compétences

### Les objectifs de la GEPP

- Enjeux d'une démarche GEPP
- Lien entre GEPP et politique RH
- Définition de la compétence
- GEPP et stratégie : pérennisation de la performance de l'entreprise
- GEPP : outil de management
- GEPP et performance du salarié

### La démarche de mise en œuvre

- Les prérequis indispensables
- Mettre en place une communication efficace
- Créer une correspondance entre intérêt collectif et intérêt individuel
- Les systèmes de recueil des informations (interview, observation en situation de travail...)

### Les outils de la GEPP

- La définition de fonction
- La grille de compétences
- L'identification des compétences requises
- Echelle et définition des niveaux requis par l'entreprise
- Echelle et définition des niveaux attendus
- La pyramide des âges

### Mesure des écarts et ajustements

- Sur le plan stratégique :
  - L'identification des compétences critiques
  - L'identification des « bugs » organisationnels
  - Les solutions/ préconisations à mettre en œuvre
- Sur le plan individuel :
  - L'entretien d'évaluation
  - Classement des écarts (prioritaires, secondaires, en termes d'impact sur la performance du collaborateur)
  - Le plan d'actions individualisé
  - La mise en œuvre
  - Le suivi
  - L'évaluation « bouclage » / objectif défini

### Articuler GEPP et politique de formation

- Articulation de la GEPP et de la formation professionnelle :
  - Les outils de la formation professionnelle au service de la GEPP
  - Définir des objectifs clairs et les résultats attendus
  - Mettre en place des indicateurs de suivi

### Cas pratiques

- Construire une définition de fonction
- Construire la grille de compétence associée
- Elaborer un plan d'action de développement des compétences